

*Laura Ratano*  
*Dottore Commercialista*  
*Revisore Legale*



ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI  
E DEGLI ESPERTI CONTABILI  
CIRCOSCRIZIONE DEL TRIBUNALE DI LECCE  
(N. 1.255)

**Al Comune di Acquarica del Capo**  
**Piazza Municipio**  
**73040 – Acquarica del Capo (LE)**

**OGGETTO: Organismo di Valutazione – invio Relazione finale valutazione performance anno 2017.**

La sottoscritta Laura Ratano, in relazione a quanto previsto dal regolamento sul funzionamento dell'OIV, con la presente invia, in allegato, "Relazione finale valutazione performance anno 2017" del Comune di Acquarica del Capo, provincia di Lecce con allegate le schede di valutazione dei titolari di posizione e dei dipendenti non titolari di p.o.

Distinti saluti

Acquarica del Capo, 23/10/2018

Dott.ssa Laura Ratano



Comune di Acquarica del Capo – Registro Protocollo N.6817 del 23/10/2018 -



# Comune di Acquarica del Capo

Provincia di Lecce

## ORGANISMO INTERNO DI VALUTAZIONE

### RELAZIONE FINALE VALUTAZIONE PERFORMANCE ANNO 2017

#### 1. Presentazione

La relazione fornisce un'analisi generale eseguita dall'OIV sul grado di sviluppo e di attuazione del sistema di gestione della performance adottato dall'ente.

La relazione ha periodicità annuale e fornisce la valutazione dell'OIV nel pieno rispetto del proprio ruolo di autonomia e indipendenza rispetto all'organizzazione esaminata.

La scelta fatta ormai da diversi anni da parte dell'amministrazione comunale di approssimarsi con i dipendenti e le loro rappresentanze sindacali a metodi e tempistiche quanto più possibile condivisi ha determinato l'opportunità di dotarsi di un Piano degli obiettivi (P.D.O.) valutati in base al regolamento sulla performance approvato dalla Giunta con deliberazione del 10/4/2013 ;

L'applicazione dell'approccio – in equilibrio tra il rispetto della disposizione di legge e l'autonomia organizzativa del Comune – prevede la valutazione degli obiettivi gestionali di settore, abbinati agli obiettivi di miglioramento dei Titolari di Posizione; sulle risultanze di tali obiettivi viene redatta la scheda valutativa dei singoli dipendenti, predisposta secondo i criteri del decreto legislativo 150 del 2009.

Da considerare il riferimento alle novità introdotte dal D.Lgs 74/2017 che ha introdotto importanti novità in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance dei dipendenti pubblici, introducendo un serie di modifiche al decreto n.150 del 2009. Dalla documentazione messa a disposizione al sottoscritto OIV (piano degli obiettivi approvato dalla giunta il 14/09/2017 e le varie relazioni de titolari di P.O. unitamente alle relative schede di valutazione) si evidenzia che non risulta ancora un adeguamento puntuale alla nuova normativa, in particolare a quanto previsto dai seguenti articoli:

- Art.3 : la performance va misurata e valutata con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti; importante il chiarimento che il rispetto delle norme sulla valutazione della performance non solo costituisce condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legate alla produttività, ma anche rileva ai fini del riconoscimento di progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale e del conferimento degli incarichi dirigenziali;
- Art.4 : quanto agli obiettivi che ciascuna amministrazione deve individuare nel piano della Performance, occorre tener conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente come validati nella relazione annuale e la rendicontazione dei risultati sia estesa agli organi dei controlli interni;
- Art.5: accanto agli obiettivi specifici della singola Amministrazione è introdotta la categoria degli obiettivi generali;
- Artt. 6-7: gli OIV devono verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati e dare un parere vincolante sulla correttezza metodologica del sistema di

Comune di Acquarica del Capo - Registro Protocollo N.6817 del 23/10/2018 -

misurazione e valutazione della performance che ciascuna Amministrazione è tenuta ad adottare ed aggiornare annualmente.

Alla luce delle novità introdotte dal D.Lgs 74/2017 si auspica un tavolo tecnico al fine di aggiornare il sistema di misurazione e valutazione permettendo all'OIV la validazione dello stesso sistema.

Non compete a questo Nucleo di Valutazione esprimere giudizi sulle scelte regolamentari e di politica gestionale operate dall'Amministrazione Comunale, tuttavia, sarà sicuramente compito di questo Nucleo di Valutazione verificare che il gradualismo sfoci in un sistema sempre più puntuale.

## **2. Sistema di misurazione e valutazione**

### **2.1. Definizione di obiettivi, indicatori e target**

La Giunta Comunale, con deliberazione n. 42 del 14/09/2017, ha approvato il Piano Degli obiettivi considerando le linee programmatiche previste dal Documento Unico di programmazione 2017-2019 e il Bilancio di previsione 2017/2019 approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 18 del 20/04/2017. Gli obiettivi per l'anno 2017 indicati nel P.D.O. sono suddivisi per settori e soprattutto per obiettivi di mantenimento ed obiettivi di miglioramento.

Anche quest'anno non va dimenticato il delicato periodo che stanno vivendo tutte le Autonomie Locali che se da un lato vedono sempre più ridursi le risorse finanziarie a disposizione, dall'altro lato sono costrette, con le stesse risorse umane, ad adempiere a sempre nuovi e complessi obblighi previsti dalle recenti disposizioni legislative.

Nonostante tali difficoltà i titolari di P.O. del Comune di Acquarica del Capo, hanno condiviso il P.D.O. mettendo tutto l'impegno possibile per raggiungere gli obiettivi indicati.

Alcuni obiettivi di miglioramento che ad una prima analisi non sono sembrati tali ma meri obiettivi di mantenimento, rispondono alla logica prima esposta. Lo stesso art. 5 c. 11 del D.L. 95/2012 convertito nella L. 135/2012 ha considerato gli obiettivi ripetitivi come obiettivi oggetto di valutazione e quindi da inserire nel sistema delle performance individuali.

Comunque si consiglia di meglio definire la distinzione tra obiettivi di mantenimento e obiettivi di miglioramento, alla luce anche delle novità introdotte dal D.Lgs 74/2017.

Gli obiettivi di miglioramento indicati per ogni settore recano le azioni necessarie per il raggiungimento; sarebbe opportuno effettuare anche una correlazione con le risorse disponibili al fine di valutare anche in termini economici gli obiettivi raggiunti.

Non vi può essere dubbio, trattandosi di obiettivi che si inseriscono nel Piano annuale di Gestione di un Comune, che i medesimi siano:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione; conformi, cioè, agli obiettivi di mandato;
- idonei a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un preciso arco temporale di un anno;

### 3 Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'Organismo di Valutazione

#### 3.1. Valutazione degli obiettivi di miglioramento assegnati ai titolari di P.O.

L'OIV ha esaminato tutti gli obiettivi proposti dai settori per l'anno 2017, procedendo, in base a quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle performance, a:

1. acquisire dai vari Titolari di Posizione una relazione in merito al conseguimento degli obiettivi di mantenimento e di miglioramento riferiti all'anno 2017;
2. acquisire dal segretario comunale un'apposita scheda per la valutazione dei comportamenti organizzativi e manageriali dei Titolari di Posizione ;
3. svolgere, se ritenuto necessario, un colloquio di verifica auto-percettiva con il valutando in merito al raggiungimento degli obiettivi;

L'OIV, una volta esaminato quanto prima dettagliato, ha proceduto alla compilazione di una scheda di valutazione complessiva (valutazione risultati e competenze) per ogni responsabile di P.O. dove vengono sintetizzate, mediante dei parametri, le varie valutazioni e assegnato un punteggio finale valido ai fini dell'assegnazione dell'indennità di risultato così come previsto dal sistema delle performance adottato.

In particolare, passando alla valutazione dei risultati,

- viste le relazioni dei Responsabili dei Servizi, allegate al presente verbale quale parte integrante e sostanziale, in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi affidati;
- verificato il raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2017;
- sentiti personalmente alcuni responsabili di P.O., con la collaborazione del segretario comunale, per avere chiarimenti e delucidazioni circa il raggiungimento di alcuni obiettivi;

si riporta quanto segue relativamente ai diversi settori:

#### 1) SETTORE I – Affari Generali – Demografici – SUAP; Responsabile: Francesco Stasi

L'OIV verifica il raggiungimento degli obiettivi inseriti nel PDO anno 2017; alla luce della valutazione del grado di attuazione degli obiettivi di miglioramento assegnati dal P.D.O. e dei comportamenti organizzativi e competenze manageriale risultanti dal questionario del Segretario Comunale, si procede alla compilazione della scheda di valutazione del responsabile di P.O., che si allega alla presente relazione da cui si evince un punteggio totale di 100/100.

#### 2) SETTORE II – Economico - Finanziario; Responsabile: Vincenzo Marzo

L'OIV verifica il raggiungimento degli obiettivi inseriti nel PDO anno 2017; alla luce della valutazione del grado di attuazione degli obiettivi di miglioramento assegnati dal P.D.O., dei comportamenti organizzativi e competenze manageriale risultanti dal questionario del Segretario Comunale, si procede alla compilazione della scheda di valutazione del responsabile di P.O. che si allega alla presente relazione da cui si evince un punteggio totale di 100/100.

#### 3) SETTORE III – Servizio Polizia Municipale; Responsabile: Sheila Monsellato

L'OIV verifica il raggiungimento degli obiettivi inseriti nel PDO anno 2017; alla luce della valutazione del grado di attuazione degli obiettivi di miglioramento assegnati dal P.D.O., dei comportamenti organizzativi e competenze manageriale risultanti dal questionario del Segretario



Comunale , si procede alla compilazione della scheda di valutazione del responsabile di P.O. che si allega alla presente relazione da cui si evince un punteggio totale di 100/100.

**4) SETTORE IV – Lavori Pubblici e Manutenzioni, Urbanistica - Edilizia;  
Responsabile: Simonetta Mennonna**

L'OIV verifica il raggiungimento degli obiettivi inseriti nel PDO anno 2017; alla luce della valutazione del grado di attuazione degli obiettivi di miglioramento assegnati dal P.D.O., dei comportamenti organizzativi e competenze manageriale risultanti dal questionario del Segretario Comunale, si procede alla compilazione della scheda di valutazione del responsabile di P.O. che si allega alla presente relazione da cui si evince un punteggio totale di 100/100.

**5) SETTORE V – Servizi alla persona e servizi scolastici; Responsabile: Antonio Saracino**

L' OIV verifica il raggiungimento degli obiettivi inseriti nel PDO anno 2017; alla luce della valutazione del grado di attuazione degli obiettivi di miglioramento assegnati dal P.D.O., dei comportamenti organizzativi e competenze manageriale risultanti dal questionario del Segretario, si procede alla compilazione della scheda di valutazione del responsabile di P.O. che si allega alla presente relazione da cui si evince un punteggio totale di 100/100.

**3.2. Graduatoria valutazioni del personale non titolare di P.O.**

Il procedimento di valutazione dei dipendenti non titolari di P.O., effettuato dai diversi Titolari di Posizione, si conclude con la consegna della scheda di valutazione da parte dei Titolari di Posizione e contiene come elemento di valutazione solo le competenze/comportamenti ed il punteggio finale conseguito.

Nel P.D.O. non sono stati attribuiti obiettivi in capo ai dipendenti non titolari di P.O., per tale motivo i risultati vengono parametrati su base 100 e non 50 come indicato sul sistema delle performance.

In base a tali schede L'OIV forma la seguente graduatoria unica a livello di Ente, al fine di ripartire il fondo incentivante tra i dipendenti del settore.

**Graduatoria unica valutazione dipendenti non titolari di posizione organizzativa**

DIPENDENTE non titolare di P.O.		SETT ORE	CAT.	PUNTEGGIO COMPETENZE E COMPORAME NTI espresso in 100esimi	PUNTEGGIO TOTALE
1	RAONE MARCO	I	C5	100	100/100
2	SANAPO ASSUNTA	I	C5	100	100/100
3	CALATI QUINTINA	I	B3	100	100/100
4	MORRONE LUCIA	I	B1	100	100/100

Comune di Acquarica del Capo – Registro Protocollo N. 6823/18/2018



5	TOMA ANTONIO	I	C1	100	100/100
6	MANCO ANTONIO	I		100	100/100
7	LEGITTIMO CARMELO	II	D3	100	100/100
8	TUNNO CARLO	II	D1	100	100/100
9	ROMANO LUIGI	II	C1	100	100/100
10	COZZA DANIELA LOREDANA (28/07/2017 - 31/12/2017)	III		100	100/100
11	VALLO DAMIANO (01/01/2017-31/07/2017)	III		100	100/100
12	PEZZUTO SILVIA (28/07/2017 - 31/12/2017)	III		100	100/100
13	LINCIANO LUCIA CHIARA (01/01/2017- 30/06/2017)	III		100	100/100
14	DE NIGRIS ILARIA (giugno 2017)	III		100	100/100
15	CANCELLA EMANUELA	IV	D1	100	100/100
16	ARETANO MASSIMILIANO	IV	C1	100	100/100
17	PALESE LUIGI	IV	C5	100	100/100
18	TRANI ANNA MARIA	IV	C5	100	100/100
19	SANCESARIO VINCENZO	IV	B1	100	100/100
20	GIURI STEFANIA	IV	D1	100	100/100
21	LICCHELLI GRAZIELLA	V	B3	100	100/100

### 3.3. Valutazione Segretario Comunale

L'OIV, tenuto conto della scheda completata dal Sindaco PROT. 6734 DEL 19/10/2018, propone in base all'esito della valutazione la corresponsione dell'indennità di risultato nella misura del 10% del monte salario.

### Conclusioni e suggerimenti.

Da un'analisi complessiva del PDO approvato dall'amministrazione comunale e condiviso dai vari titolari di P.O., si conclude con una valutazione finale positiva.



Comune di Acquafredda  
 Ufficio di Segreteria  
 P.O. - Registro P.O. - Protocollo N. 6817 del 23/10/2018 -

Alla luce delle precedenti considerazioni, al fine di meglio definire gli obiettivi si chiede agli organi competenti una maggiore attenzione e il coinvolgimento anche dell'OIV in sede di programmazione e definizione del Piano degli obiettivi. Inoltre al fine di dare piena attuazione al sistema di gestione delle performance si auspica l'attuazione della delibera consiliare n. 2 del 05/03/2013 con la quale l'Ente ha attribuito all' OIV il compito di effettuare il controllo interno di gestione. Infine si sollecita l'applicazione del D.Lgs 74/2017 che ha introdotto importanti novità in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance dei dipendenti pubblici, introducendo un serie di modifiche al decreto n.150 del 2009

E' da evidenziare come il sistema informativo esistente non risponde adeguatamente alle esigenze di misurazione della performance perché diverse tipologie di dati richiedono ancora oggi una raccolta manuale degli stessi presso gli uffici, che li gestiscono tramite applicazioni o procedure non integrate. Comunque, come già ribadito, al fine di meglio valutare il raggiungimento degli obiettivi previsti occorre che i titolari di P.O. provvedano non solo a descrivere le modalità di raggiungimento degli obiettivi ma anche a valorizzare degli indicatori numerici a livello finanziario/economico. Al riguardo si sottolinea come la non corretta individuazione di specifici target quantitativi o qualitativi con output predefiniti di riferimento su cui misurare le performance individuali non consente di individuare con precisione i fattori di debolezza ed innestare sull'analisi degli stessi opportune azioni di miglioramento.

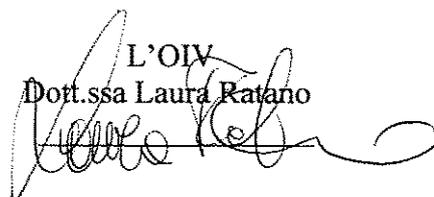
L'OIV demanda al Sindaco e alla Giunta Comunale ogni ulteriore valutazione ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2017.

Si allega alla presente relazione:

- 1) numero cinque schede di valutazione complessiva dei titolari di P.O. controfirmate dagli stessi;
- 2) scheda riepilogativa della valutazione relativa ai dipendenti non titolari di posizione 2017.

Acquarica del Capo, 23/10/2018.

L'OIV  
Dot.ssa Laura Ratanò



**Graduatoria unica valutazione dipendenti non titolari di posizione organizzativa 2017**

DIPENDENTE non titolare di P.O.		SETT ORE	CAT.	PUNTEGGIO COMPETENZE E COMPORTEME NTI espresso in 100esimi	PUNTEGGI O TOTALE
1	RAONE MARCO	I	C5	100	100/100
2	SANAPO ASSUNTA	I	C5	100	100/100
3	CALATI QUINTINA	I	B3	100	100/100
4	MORRONE LUCIA	I	B1	100	100/100
5	TOMA ANTONIO	I	C1	100	100/100
6	MANCO ANTONIO	I		100	100/100
7	LEGITTIMO CARMELO	II	D3	100	100/100
8	TUNNO CARLO	II	D1	100	100/100
9	ROMANO LUIGI	II	C1	100	100/100
10	COZZA DANIELA LOREDANA (28/07/2017 - 31/12/2017)	III		100	100/100
11	VALLO DAMIANO (01/01/2017-31/07/2017)	III		100	100/100
12	PEZZUTO SILVIA (28/07/2017 - 31/12/2017)	III		100	100/100
13	LINCIANO LUCIA CHIARA (01/01/2017- 30/06/2017)	III		100	100/100
14	DE NIGRIS ILARIA (giugno 2017)	III		100	100/100
15	CANCELLA EMANUELA	IV	D1	100	100/100
16	ARETANO MASSIMILIANO	IV	C1	100	100/100
17	PALESE LUIGI	IV	C5	100	100/100
18	TRANI ANNA MARIA	IV	C5	100	100/100
19	SANCESARIO VINCENZO	IV	B1	100	100/100
20	GIURI STEFANIA	IV	D1	100	100/100
21	LICCHELLI GRAZIELLA	V	B3	100	100/100

Comune di Acquarica del Capo - Registro Protocollo N. 6817 del 23/10/2018

Allegato alla tabella valutazione del 2017

